Emploi Québec
Capitale-Nationale

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2005-2006

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail
le 8 février 2005

Direction de la planification et du partenariat

Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

Table des matières

1- Mot de la présidente et du directeur régional ___ ***3***

2- Avant-propos ___ ***4***

3- La mission d'Emploi-Québec et le contexte national ___ ***4***

4- Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale ___ ***5***

4.1 Portrait de la communauté et de la main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale ___ 5
4.2 Portrait des clientèles ___ 6
4.3 Bilan de 2004 ___ 7
4.4 Un bref regard sur l'avenir ___ 7

5- Les défis organisationnels ___ ***9***

5.1 S'adapter à la réorganisation des services et à la modernisation gouvernementale ___ 9
5.2 Maintenir et développer différents partenariats ___ 9
5.3 Moduler l'organisation du travail afin de répondre aux besoins des diverses clientèles ___ 10
5.4 Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) ___ 10
5.5 Mobiliser le personnel dans les périodes de changement ___ 10

6- Les orientations stratégiques ___ ***10***

7- Les enjeux régionaux ___ ***11***

7.1 Enjeu 1 - Augmenter et améliorer l'offre de main-d'œuvre ___ **11**
7.1.1 Évaluation et accompagnement ___ 12
7.1.2 Utilisation optimale de nos bassins de main-d'œuvre ___ 12
7.1.3 Intervention sur le savoir-être de la clientèle « individus » ___ 12

7.2 Enjeu 2 - Optimiser nos interventions face à la demande de main-d'œuvre ___ **13**
7.2.1 Intervention en entreprise par regroupements ___ 13
7.2.2 Intervention prioritaire auprès des très petites entreprises (TPE) ___ 13
7.2.3 Utilisation de mesures incitatives auprès de l'ensemble des employeurs pour l'accueil des clientèles éloignées ___ 13

7.3 Enjeu 3 - Favoriser le maintien en emploi ___ **13**
7.3.1 Sensibilisation des employeurs aux nouveaux enjeux du marché du travail ___ 14
7.3.2 Utilisation optimale de la *Mesure de formation employeurs* ___ 14

7.4 Enjeu 4 - Soutenir la qualification de la main-d'œuvre ___ **14**
7.4.1 Actualisation de nos achats de formation ___ 15
7.4.2 Accès à la *mesure de formation* générale et professionnelle ___ 16
7.4.3 Accroissement de la qualification professionnelle ou du perfectionnement pour la clientèle en emploi et en situation de précarité et les travailleurs saisonniers ___ 16

8- La Table interrégionale ___ ***16***

9- Investissement budgétaire 2005-2006 par regroupement de mesures ___ ***18***

10- Annexes ___ ***19***

10.1 Répartition des budgets d'intervention du Fonds régional de développement du marché du travail ___ 19
10.2 Fonds de développement du marché du travail : Budget préliminaire Répartition locale du budget d'intervention 2005 – 2006 ___ 20
10.3 Tableau des indicateurs de résultats ___ 21
10.4 Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail ___ 22
10.5 Liste des centres locaux d'emploi (CLE) ___ 23
10.6 Documents utilisés ___ 24

Note : Le genre masculin utilisé dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

1- Mot de la présidente et du directeur régional

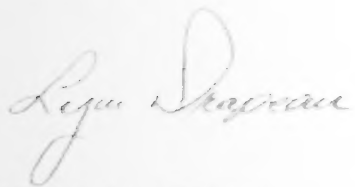
À titre de présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de directeur régional d'Emploi-Québec de la région de la Capitale-Nationale, nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2005-2006. Ce Plan d'action régional a une portée d'un an, mais les stratégies proposées, de même que les actions locales et régionales, s'inscriront dans une perspective triennale (2005-2008) de manière à ce que la période de référence soit harmonisée avec la planification du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui a débuté en 2004 et qui se termine en 2008. Cette façon de faire permettra, entre autres, une certaine stabilisation de nos pratiques d'intervention, tout en laissant place à des ajustements à la marge des actions et stratégies au moment des présentations des PAR 2006-2007 et 2007-2008.

La planification stratégique régionale de ce nouveau cycle a fait l'objet d'une vaste consultation et devient un document de référence puisqu'il pose les assises des interventions qui seront déployées par Emploi-Québec au cours de cette période. Cette consultation auprès de l'ensemble de nos partenaires a rejoint 75 personnes, représentant plus de 65 organisations, en plus d'une cinquantaine de membres du personnel d'Emploi-Québec. De plus, une étude financée par Emploi-Québec, et dont l'objectif est de connaître la perception des intervenants du réseau de l'emploi ainsi que des clients employeurs et individus sur les défis du marché du travail, l'évaluation des services et l'identification des besoins des clients, a rejoint près de 600 personnes, individus et entreprises, par l'intermédiaire d'entrevues individuelles, téléphoniques et de groupes de discussion. Ce plan d'action se veut un moyen d'actualiser nos efforts afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, d'intégrer en emploi les personnes qui sont près ou plus loin du marché du travail, de maintenir en emploi les personnes qui risquent d'être mises à pied et de préparer la main-d'œuvre de demain.

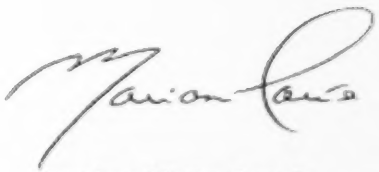
Notons également que ce plan d'action devra tenir compte de la conjoncture actuelle liée à la réorganisation gouvernementale. Il est donc possible que le Conseil régional des partenaires du marché du travail doive revoir certains aspects de cette planification afin de les arrimer aux décisions gouvernementales.

Il est important de mentionner que le Plan d'action régional (PAR) constitue une responsabilité majeure du Conseil régional. Ces partenaires ont donc été étroitement associés à sa préparation, par l'entremise d'un comité de travail du Conseil qui a suivi et validé les différentes étapes ainsi que les textes du plan d'action. La qualité de la collaboration des membres de ce comité, composé de mesdames Ginette Gauthier, Laure Lapierre, Louise Lambert ainsi que de monsieur Bertrand Demers, mérite d'être soulignée.

Enfin, il convient de mentionner que l'ensemble des membres du Conseil ont également eu l'occasion de valider, de bonifier et d'adopter la présente planification au cours des séances du 7 décembre 2004 et du 8 février 2005.



Madame Lyne Drapeau
Présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
de la Capitale-Nationale



Monsieur Marian Lavoie
Directeur régional, par intérim
d'Emploi-Québec

2- Avant-propos

La Direction régionale d'Emploi-Québec a développé, au fil des ans, de nombreux partenariats qui contribuent à bonifier et à compléter ses actions, que ce soit dans la perspective de permettre aux individus d'accéder à l'emploi ou dans le but de soutenir, de maintenir et de développer l'emploi. D'autres partenariats s'inscrivent aussi dans une perspective d'appui et de collaboration afin de créer un espace favorable à la mise en œuvre et au développement d'initiatives vouées à la diversification économique de la région.

À cet effet, dans un souci d'harmonisation – et ainsi que le souhaite la Communauté métropolitaine de Québec (CMQ), qui souligne que dans une perspective de coordination et de concertation une « vision commune et partagée mobilise les acteurs économiques et prévient le développement d'une concurrence stérile à l'échelle métropolitaine[1] » –, nous avons tenu compte des plans d'action de nos partenaires, tels la Communauté métropolitaine de Québec, le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR), Pôle Québec Chaudière-Appalaches, de même que le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI).

Afin de répondre de façon efficace aux besoins des entreprises et des individus, nous souhaitons favoriser la concertation entre le service aux entreprises d'Emploi-Québec, celui des centres de formation professionnelle, les employeurs et les syndicats. Nous voulons, en ce sens, explorer diverses pistes d'amélioration, comme la création de liens avec les services de placement des établissements scolaires lorsque des besoins de recrutement rapide se font sentir ou encore la mise sur pied de mécanismes permettant une connaissance réciproque des services aux entreprises d'Emploi-Québec et des centres de formation professionnelle afin de mieux servir la clientèle employeurs. Nous souhaitons également donner suite à l'entente conclue avec le MDERR afin d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Aussi, nous poursuivrons, avec les organismes qui travaillent en développement de l'employabilité et les centres locaux de développement (CLD), un partenariat basé sur la confiance, la reconnaissance des expertises mutuelles dans le but d'assurer un meilleur continuum de services et un accompagnement plus efficace des clientèles. Cette collaboration permettra un positionnement quant à la répartition des clientèles servies par ces ressources en encourageant le partenariat, l'actualisation de l'offre de service, le réseautage et les alliances entre celles-ci. Nous croyons important également de créer un espace favorisant les échanges et permettant l'émergence d'outils ou de projets novateurs visant l'amélioration des interventions.

À cet effet, l'information sur le marché du travail revêt une importance réaffirmée. Nous voulons maintenir la production des outils utilisés par Emploi-Québec et nos partenaires en poursuivant leur diffusion et en stimulant leur appropriation.

Nous croyons, enfin, que l'ensemble de nos outils, de nos mesures et de nos interventions permettent, d'une part, que la clientèle « individus » fasse des choix motivants et pertinents et, d'autre part, que la clientèle « entreprises » soit sensibilisée à l'évolution du marché du travail et prenne des décisions stratégiques et éclairées.

3- La mission d'Emploi-Québec et le contexte national

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements auxquels l'agence s'attaque imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein au développement économique et social du Québec.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises des services publics d'emploi efficaces et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail.

La planification d'Emploi-Québec s'appuie sur les dispositions de sa Convention de performance et d'imputabilité. Elle s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle respecte les paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Les actions_prévues

[1] Communauté métropolitaine de Québec, *Projet d'énoncé de vision stratégique du développement*, p. 10.

concrétisent notamment la contribution d'Emploi-Québec au Plan gouvernemental pour l'emploi ainsi qu'au Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le processus de planification vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée. Les éléments retenus sont fondés sur une analyse rigoureuse de la problématique du marché du travail et de la clientèle.

C'est dans ce contexte que le Conseil régional des partenaires du marché du travail définit ses priorités et qu'Emploi-Québec prépare son Plan d'action régional.

Depuis le 1er avril 1998, Emploi-Québec répond aux besoins de la Capitale-Nationale par l'entremise d'une direction régionale et d'un réseau de onze centres locaux d'emploi (CLE) qui sont répartis sur l'ensemble du territoire. Les citoyens peuvent alors recevoir, dans un même lieu physique, des services de sécurité du revenu et des services publics d'emploi.

4- Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale

Nous avons connu au cours des dernières décennies plusieurs changements qui ont modifié graduellement le marché du travail. D'un contexte où les emplois disponibles étaient restreints, un grand nombre de personnes étant en recherche d'emploi, nous sommes passés à un contexte plus favorable où des emplois sont offerts dans plusieurs secteurs d'activité. Nous pouvons affirmer à cet égard que le marché du travail est en mutation.

Dans les quelques pages qui suivent nous vous proposons d'abord un portrait général de la communauté et de la main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale selon le dernier recensement de 2001. Nous verrons ensuite un portrait de la clientèle des prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi selon les données statistiques au 30 juin 2004. Nous présenterons également un bilan de l'année 2004 et jetterons enfin un bref regard sur l'avenir.

4.1 Portrait de la communauté et de la main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale

Source : Statistique Canada, recensement de 2001.

L'ensemble du Québec compte 7 237 480 personnes. De ce nombre, la population totale comprise sur le territoire de la Capitale-Nationale se chiffre à 638 910 personnes, qui se répartissent entre 307 870 hommes (48,2 %) et 331 050 femmes (51,8 %).

Sur le plan des tranches d'âge, la proportion de gens âgés entre 15 et 24 ans atteint 13,3 % (84 840 personnes). Les 25 à 44 ans représentent 29,3 % (187 330) de la population, les 45 à 64 ans 27,7 % (176 720) et les 65 ans et plus, 14,2 % (90 845).

Si nous jetons un regard sur la scolarité, nous notons que 36,7 % (194 350 personnes) des personnes de 15 ans et plus ont un diplôme d'études secondaires ou d'une école de métiers. Dans l'ensemble du Québec, cette proportion se fixe à 35,4 %. Ensuite, 16,9 % des gens, soit 89 355 personnes, ont obtenu un diplôme d'études collégiales. Cette proportion est supérieure à ce qu'on trouve dans l'ensemble du Québec (14,5 %). Enfin, 20,1 % des personnes de 15 ans et plus (106 355 personnes) sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 17,2 % (1 003 165 personnes) pour le Québec.

Le salaire annuel moyen des hommes, sans égard au temps travaillé, est plus élevé que celui versé aux femmes. Il est de 37 311 $ chez les premiers et de 25 695 $ chez les secondes, soit un écart de près de 12 000 $.

Ajoutons que 75,6 % des travailleurs (235 295) sont employés à temps plein. Ce résultat est comparable à l'ensemble du Québec (75,4 %).

Bien sûr, ces résultats varient selon les différents territoires où la situation peut être passablement différentes. Ainsi, les territoires de Portneuf et de Charlevoix présentent des particularités qui seront mises en lumière dans leur plan d'actions respectif.

4.2 Portrait des clientèles

Prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi (en date du 30 juin 2004)

En juin 2004, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail (PAAT) était de 19 403 dans la région. Ce nombre représente 7,5 % du nombre total observé (257 765 prestataires) pour l'ensemble du Québec. Ces prestataires étaient des hommes dans une proportion de 58,8 % et des femmes dans une proportion de 41,2 %. Le nombre total de personnes prestataires dans la région de la Capitale-Nationale est demeuré stable entre juin 2003 et juin 2004, passant de 19 393 à 19 403. Aussi, 37,1 % des prestataires (7 190) sont âgés de 45 ans et plus, 26,2 % (5 085) ont entre 35 et 44 ans et 24,1 % (4 676) entre 25 et 34 ans.

Le nombre de prestataires de certains secteurs d'activité a connu des variations relativement marquées entre juin 2003 et juin 2004. Les domaines les plus touchés, en pourcentage, sont les suivants : autres industries de meubles et d'articles d'ameublement (+ 93,1 % ou 27 prestataires), industries des produits de boulangerie-pâtisserie (+ 92,1 % ou 35 prestataires) et construction industrielle (autre que le bâtiment; + 90,5 % ou 19 prestataires).

Voici une représentation du pourcentage de prestataires d'assurance-emploi par grands groupes de la Classification nationale des professions (CNP) :

	Part (%) du secteur dans la région (PAAT)	Part de la Capitale-Nationale dans l'ensemble du Québec (PAAT)
Gestion	3,5	7,7
Affaires, finance et administration	13,9	7,6
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	3,8	8,8
Santé	2,3	9,4
Sciences sociales, enseignement, admin. publique et religion	6,3	9,3
Arts, culture, sports et loisirs	3,2	7,8
Vente et services	25,1	9,9
Métiers, transport et machinerie	32,0	7,7
Secteur primaire	2,4	3,9
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	7,5	3,8

Portrait des prestataires de l'assistance-emploi (en date du 30 juin 2004)

Au 30 juin 2004, le nombre de prestataires sans contraintes s'établissait à 11 544, soit 7,0 % du total observé pour l'ensemble du Québec. Ce nombre a connu une baisse de 4,2 % (503 prestataires) par rapport au même mois de l'année précédente. Les hommes formaient 60,7 % des prestataires et les femmes, 39,3 %. Notons que le nombre de prestataires sans contraintes représentait 38,3 % du nombre total des prestataires à cette date.

Les prestataires de l'assistance-emploi sont, dans 67,5 % des cas (7 794), des personnes qui habitent seules, 12,3 % sont des couples avec enfants (1 420), 11,5 % sont de familles monoparentales (1 332), et 8,6 % sont des couples sans enfants (988). Parmi les prestataires, 46,2 % (5 335) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, 21,8 % (2 511) ont obtenu leur diplôme d'études secondaires, 8,1 % (935) leur diplôme d'études collégiales et 7,3 % (838) leur diplôme universitaire.

L'âge moyen des prestataires est de 38,0 ans. Toutefois, les prestataires sont concentrés dans les catégories des 45-54 ans (32,1 % ou 3 703 prestataires) et des 35-44 ans (31,0 % ou 3 579 prestataires). La durée cumulative moyenne à l'aide est de 119,0 mois, comparativement à 119,7 mois en juin 2003. Pour plus de 44 % des prestataires, la durée cumulative moyenne est de 120 mois et plus et pour 26,9 %, elle se situe entre 48 mois et 119 mois.

La durée consécutive moyenne est de 62,3 mois, alors qu'en juin 2003 elle était de 64,0 mois pour la région.

4.3 Bilan de 2004

L'année 2004 a été relativement différente de celle de 2003 au chapitre de la croissance de l'emploi. Alors que 2003 se concluait par des gains de 1 900 emplois (+0,6 %), l'année 2004 se solde par des gains de 5 700 emplois, soit une croissance de 1,7 % par rapport à 2003. Cette hausse est constituée d'une augmentation de l'emploi à temps plein (+2 600) et à temps partiel (+3 100). Le nombre d'emplois total est estimé à 333 400.

La croissance de l'emploi est uniquement attribuable à la poussée de l'emploi chez les hommes (+3,7 %). Ces derniers accaparaient 177 600 emplois ou 53,3 % du nombre total des emplois. Chez les hommes, 2 400 emplois à plein temps ont été créés ainsi que 4 000 emplois à temps partiel. Au cours de la même période, on enregistrait 155 800 emplois ou 46,7 % du total des emplois pour les femmes. L'emploi des femmes était en décroissance de 600 ou 0,4 % comparativement à 2003.

La région comptait 20 400 chômeurs, soit une diminution de 5 300 sur l'an dernier. Le taux de chômage régional a pour sa part, connu une baisse significative de 1,5 point de pourcentage, s'établissant à 5,8 %. La quasi stabilité de la population active (+400 ou 0,1 %), combinée à la création de 5 700 emplois en 2004 ont provoqué cette baisse.

Le taux d'emploi (60,7 %) a légèrement augmenté par rapport à 2003 (+0,4 point de pourcentage), tandis que le taux d'activité a diminué de 0,6 point et s'est ainsi établi à 64,4 %.

Évolution des grands indicateurs du marché du travail pour l'année 2004

	2003 en millier	2004 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Ensemble du Québec Variation (%)
Population	543,6	549,2	5,6	1,0	1,0
Population active	353,4	353,8	0,4	0,1	0,9
Emploi	327,7	333,4	5,7	1,7	1,7
Temps plein	266,0	268,6	2,6	1,0	2,1
Temps partiel	61,7	64,8	3,1	5,0	0,0
Chômeurs	25,7	20,4	- 5,3	- 20,6	- 6,6
Population inactive	190,2	195,4	5,2	2,7	1,2
Taux d'activité	65,0	64,4	- 0,6	-0,9	-0,2
Taux de chômage	7,3	5,8	-1,5	-20,5	-7,6
Taux d'emploi	60,3	60,7	0,4	0,7	0,7

Source : Enquête sur la population active, 2004 et 2005; moyennes annuelles

Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, le secteur des services accapare près de 80% des gains nets d'emplois. Les principaux secteurs d'activité économique touchés par cette croissance d'emplois en 2004 sont : transport et entreposage, finances, assurances et immobilier, gestion d'entreprises, information, culture et loisir et autres services. Comme toujours, même en période de croissance de l'emploi, certains secteurs connaissent des pertes d'emplois. Soulignons, à cet égard en 2004, les secteurs administrations publiques, enseignement, hébergement et restauration et construction.

4.4 Un bref regard sur l'avenir

Création d'emplois par secteur dans la région de la Capitale-Nationale

Les derniers résultats d'Emploi-Québec indiquent que la région de la Capitale-Nationale pourra compter sur 16 000 nouveaux emplois au cours de la période 2003-2008, dont un peu plus de 4 000 en 2005. Il s'agit là d'une croissance annuelle de 1,2 % par rapport à 2004 pour notre région. Pour l'ensemble du Québec, cette hausse est estimée à 1,6 % en 2005.

Bien que la croissance de l'emploi anticipée dans la région par Emploi-Québec soit en deçà de celle prévue par le Conference Board du Canada, elle n'en demeure pas moins importante. En effet, la région consolide les acquis enregistrés depuis 2002.

La grande majorité des emplois créés se concentreront dans le secteur des services. Et pour cause : la région de la Capitale-Nationale connaît une très forte tertiarisation de son économie. En 2003, 85,2 % des 326 200 emplois de la région appartenaient à ce secteur. Les secteurs d'activité qui bénéficieront le plus de la croissance de l'emploi sont les services professionnels, scientifiques et techniques, la gestion d'entreprise et les services administratifs, la finance et les

assurances, l'hébergement, la restauration, les loisirs, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que le commerce de détail.

L'emploi fera du surplace dans le secteur de l'enseignement, alors qu'il diminuera dans les administrations publiques en lien avec la réduction de la taille de l'État annoncée.

De légers gains sont attendus dans le secteur de la fabrication, secteur qui représente un peu plus de 8 % des emplois de la région. Le secteur de la fabrication d'aliments et de boissons profitera d'une croissance plus marquée que la moyenne.

L'emploi connaîtra peu de changements dans le secteur primaire. Les composantes du secteur, qui sont l'agriculture, la pêche, la foresterie et l'exploitation forestière ainsi que l'extraction minière, totalisent, à elles quatre, un peu plus de 4 000 emplois. Toutefois, l'éclosion de petites fermes orientées vers des productions spécialisées et de certaines activités liées à l'agrotourisme pourrait, à moyen terme, donner un second souffle à ce secteur.

Enfin, le niveau de l'emploi pourrait légèrement se contracter dans le secteur de la construction en 2005, puisqu'on anticipe une réduction du nombre de mise en chantiers dans le secteur résidentiel. Toutefois, la présence de chantiers relativement importants dans le non-résidentiel atténuera les effets de la diminution.

Demande de remplacement de la main-d'œuvre

La demande de main-d'œuvre est également constituée de la demande de remplacement. À cet égard, la proportion des gens âgés de 45 ans et plus est plus élevée dans la Capitale-Nationale (36 %) que dans l'ensemble du Québec (35 %). Par ailleurs, les dernières données de l'Institut de la statistique nous révèlent que le taux de fécondité[2] des femmes au Québec est de 1,4 enfant, alors qu'il devrait être de 2,1 enfants pour atteindre le seuil de renouvellement de la population. La région de la Capitale-Nationale affiche l'un des taux de fécondité les plus faibles, à 1,28.

En 2004, un peu plus de 70 % de la population de la Capitale-Nationale était en âge de travailler (15-64 ans). On prévoit qu'en 2008 le potentiel d'emplois dépassera la capacité de la région à pourvoir ces emplois (personne en emploi + personne à la recherche d'emploi). Notons que la proportion des 0-14 ans, qui se fixe à 14,4% dans la région, est plus basse que dans toutes les autres régions économiques du Québec. À titre indicatif, cette proportion représente 14,6% en Gaspésie, 16,7% en Chaudière-Appalaches et 18,5% dans la région des Laurentides.

À plus long terme, nous pouvons prévoir qu'en 2026, dans la région de la Capitale-Nationale, seulement 59,7 % de la population serait en âge de travailler (15-64 ans). La demande de main-d'œuvre liée au remplacement augmenterait de façon graduelle et continue au cours des 20 prochaines années.

En résumé

La baisse marquée du taux de chômage, la diminution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, la difficulté que certains secteurs éprouvent en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre nous démontrent que l'emploi, particulièrement sur le plan de la demande, devra être au centre des préoccupations de l'ensemble de la population. Les enjeux qui y sont rattachés sont déterminants pour le développement économique de la région et du Québec.

Nous nous trouvons actuellement dans un cycle où le nombre de nouvelles personnes qui s'ajoutent à la population active diminue. Cette situation est attribuable à la baisse démographique enregistrée au cours des dernières décennies. Par ailleurs, le nombre de personnes se retirant de la population active connaîtra une croissance marquée à compter de 2007. Nous sommes également touchés par le phénomène du vieillissement de la population. Nous devons constater que nous nous engageons dans une période où nous connaîtrons des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre, tant sur le plan régional que national.

C'est dans le contexte de ce nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelée à intervenir pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans cette perspective, nous devrons, entre autres, prévoir l'ampleur du phénomène, outiller les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent mieux apprivoiser les changements, mais aussi orienter nos actions afin de contribuer à réduire les répercussions de ces phénomènes sur le marché du travail régional.

---

[2] Taux de fécondité : nombre d'enfants par femme.

5- Les défis organisationnels

Avant de traiter des enjeux qui interpellent Emploi-Québec et des stratégies qui y sont liées, il nous apparaît pertinent de dégager une vision du développement des services publics d'emploi qui tiennent compte tout autant de la conjoncture que des enjeux à moyen terme.

Cet exercice de vision permet de définir les défis organisationnels auxquels sont confrontés les services publics d'emploi dans un souci d'amélioration continue de la prestation de services. Les défis doivent, par définition, être limités afin de représenter de réelles priorités pour l'organisation. C'est pourquoi nous n'avons pas retenu de défi pour chaque enjeu proposé. Enfin, bien que ces défis soient importants dès maintenant, il nous faut les considérer dans une perspective de moyen terme.

5.1 S'adapter à la réorganisation des services et à la modernisation gouvernementale

La réorganisation des services à l'échelle régionale a été rendue nécessaire pour atteindre une meilleure efficience de nos services tout en les ajustant aux réductions du budget de fonctionnement. L'objectif de la réorganisation des services doit être de continuer à livrer la même gamme de services, dans l'esprit d'une meilleure complémentarité entre le bureau régional et les centres locaux d'emploi (CLE), de même que des CLE entre eux ainsi qu'avec les organismes de développement de l'employabilité. Fait à considérer, la convergence des services d'accueil, d'évaluation et de référence des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu a été reconnue comme étant l'une des pistes d'action à inscrire au Plan de modernisation gouvernementale 2004-2007 en plus de la mise en commun à l'échelle régionale des services administratifs ainsi que la conception et la mise en œuvre de projets d'intégration des services. La qualité des services aux personnes et aux entreprises en matière d'accueil et de référence demeurera une priorité qui guidera les choix de la région au cours de cet exercice. Nous devrons cependant tenir compte du nombre d'intervenants pouvant répondre à ce défi dans nos centres locaux d'emploi. Aussi, dans le cadre des travaux en cours concernant Services Québec, nous pourrions être appelés également à modifier notre organisation du travail, puisqu'il est possible que les centres locaux d'emploi deviennent un lieu où la population pourrait obtenir une vaste gamme de services et de renseignements en se rendant à un seul endroit.

5.2 Maintenir et développer différents partenariats

L'appariement entre les besoins de main-d'œuvre exprimés par les entreprises, d'une part, et les personnes en recherche d'emploi, d'autre part, demeure l'un des défis à relever. Afin de bonifier et de compléter nos actions sur le terrain avec les individus et les entreprises, nous devons maintenir et développer différents partenariats, que ce soit avec les acteurs économiques, politiques, de l'éducation et, dans un souci de complémentarité de services, avec les organismes de développement de l'employabilité financés par Emploi-Québec.

En ce sens, pour donner suite aux orientations retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail quant à la nécessité de mieux répondre aux besoins des diverses clientèles d'Emploi-Québec, nous avons entrepris, en partenariat avec la Conférence régionale des élus (CRE), anciennement le Conseil régional de concertation et de développement, un vaste chantier en vue d'une meilleure complémentarité des services du réseau des ressources externes et de ceux d'Emploi-Québec. À cette fin, nous avons consulté, par l'entremise d'une firme d'experts-conseils, des individus, des entreprises et divers intervenants sur les besoins des clients (entreprises et individus) par rapport aux nouveaux enjeux du marché du travail, de même que sur les façons d'y répondre[3]. Donnant suite au rapport déposé en mars 2004 et aux consultations qui l'ont accompagné, nous travaillerons à l'ajustement de l'offre de service public d'emploi. La région entend donc mettre en place les conditions nécessaires pour que, graduellement, les services offerts par Emploi-Québec et le réseau des ressources externes correspondent davantage aux besoins exprimés et aux enjeux du marché du travail.

[3] Étude pour une complémentarité accrue et un meilleur continuum de service, CRCDQ/Emploi-Québec, FRP Groupe Conseil, Mars 2004

5.3 Moduler l'organisation du travail afin de répondre aux besoins des diverses clientèles

Les services rendus aux différentes clientèles ont tous un point en commun, l'évaluation de leurs besoins. Cette évaluation est le point de départ d'une offre de service où l'accompagnement est modulé en fonction de ces divers types de clientèles afin d'accroître l'efficacité de nos interventions. La région entend moduler son aide en offrant des types d'accompagnement différents au regard de l'autonomie des personnes. Divers impératifs motivent ce choix : la volonté d'assurer un continuum efficient vers l'emploi, l'obligation de répondre aux différentes stratégies gouvernementales, l'achalandage constaté dans nos CLE, les volumes de clientèle fluctuant selon les périodes ainsi que la diminution des effectifs d'Emploi-Québec des dernières années.

5.4 Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)

Ainsi qu'on nous l'a rappelé de façon unanime au cours des consultations, il est primordial que nous disposions d'une information sur le marché du travail à jour, vulgarisée, facilement accessible aussi bien à l'intérieur de notre organisation qu'auprès de nos partenaires et de notre clientèle, qui met en lumière le potentiel immédiat, tout autant que les perspectives du marché du travail.

La mise en place de l'information sur le marché du travail en ligne soutient cette préoccupation d'une plus grande accessibilité de l'information auprès des chercheurs d'emploi, des entreprises, des partenaires et du personnel d'Emploi-Québec. L'information sur le marché du travail au niveau local, tout comme aux niveaux régional et national, doit être une préoccupation centrale. En ce sens, la circulation de l'information est primordiale pour l'appariement rapide de l'offre et de la demande ainsi qu'un outil essentiel dans la prise de décision, tant pour acheter de la formation que pour faire découvrir à la clientèle les diverses possibilités qu'offre le marché du travail. L'IMT doit être également un point d'ancrage permettant l'arrimage des équipes aux individus et des équipes aux employeurs.

Ce défi touche particulièrement la production et la diffusion de l'information visant à s'assurer de rendre accessibles nos divers outils qui ont trait au marché du travail régional. Pensons aux publications sur les perspectives sectorielles et professionnelles ou sur les emplois en demande, au Bulletin régional sur le marché du travail, à l'In-tendances ainsi qu'aux analyses et aux avis sur différents métiers ou secteurs d'activité.

5.5 Mobiliser le personnel dans les périodes de changement

Pour la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, comme pour toute autre organisation, la mobilisation du personnel est un défi déterminant, particulièrement en période de changement. Il est primordial que, comme par le passé, nous puissions compter sur des personnes attachées à la mission de l'organisation. Bien sûr, nous devrons composer avec les impondérables, mais, surtout, nous devrons, tout au long du processus, nous assurer de maintenir des stratégies efficaces pour informer, communiquer, échanger, soutenir nos ressources et les accompagner dans une perspective de formation continue et de développement professionnel.

6- Les orientations stratégiques

Nous croyons que pour les individus l'emploi est, sans contredit, le moyen le plus efficace pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et la dépendance économique face à l'État. Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) partage cette vision, comme l'indique son plan d'action 2004-2007 où il est dit que « l'emploi demeure encore le premier pôle d'intégration économique et sociale[4] ». Pour les entreprises, le défi est de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre qualifiée afin de répondre à la demande.

C'est à la jonction de ces enjeux que se situe le cœur de la mission d'Emploi-Québec. Notre travail de tous les jours consiste à faire en sorte que les aspirations des uns et les besoins des autres puissent se rejoindre. Une gamme de mesures et services est ainsi mise à la disposition des individus et des entreprises afin de répondre à cette commande d'arrimage.

[4] Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Plan d'action 2004-2007*, p. 6.

Au fil des ans, la recherche de cette adéquation nous a permis de développer des pratiques basées sur une longue histoire au regard de l'offre de main-d'œuvre. En effet, nous avons connu, au cours des dernières décennies, un marché du travail marqué par des surplus importants de main-d'œuvre ou, en d'autres mots, par un manque important d'emplois. Nous sommes et nous serons confrontés dans un avenir rapproché à une réalité nouvelle où la main-d'œuvre potentielle se fera plus rare malgré la disponibilité des emplois dans certains secteurs d'activité.

Emploi-Québec structurera son intervention autour des grandes orientations stratégiques nationales suivantes :

I Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, par une intervention rapide auprès des demandeurs de prestations, le soutien aux personnes à risque de sous-emploi et une contribution accrue des services universels d'information sur le marché du travail et de placement.

II Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux, par une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail et une contribution à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

III Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens, par la formation du personnel, le développement de l'information de gestion et des indicateurs de résultats, l'accroissement de l'information sur le marché du travail tant au niveau stratégique qu'opérationnel, le renforcement du partenariat avec les autres ministères concernés, les ressources externes et les organismes en développement de l'employabilité, l'évaluation des mesures et des services d'Emploi-Québec, le soutien à la planification régionale et locale, ainsi que par l'amélioration de la planification, de la gestion et du contrôle budgétaires.

Afin de répondre à ces grandes orientations, quatre axes d'intervention se dégagent dans la région de la Capitale-Nationale et s'inscrivent dans la lignée des enjeux du marché du travail :

Enjeu 1 – Augmenter et améliorer l'offre de main-d'œuvre

Enjeu 2 – Optimiser nos interventions face à la demande de main-d'œuvre

Enjeu 3 – Favoriser le maintien en emploi

Enjeu 4 – Soutenir la qualification de la main-d'œuvre

7- Les enjeux régionaux

Les activités d'Emploi-Québec ont pour but de soutenir l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Tant les stratégies que les outils dont nous disposons doivent s'adapter à la conjoncture, tout en contribuant à résoudre les problèmes structurels qui nous affectent.

C'est sous cet angle que nous avons choisi de définir nos deux premiers enjeux. En considérant d'abord l'offre de main-d'œuvre et les enjeux du marché du travail, puis la demande actuelle et future venant des employeurs.

7.1 Enjeu 1 - Augmenter et améliorer l'offre de main-d'œuvre

L'offre de main-d'œuvre est essentiellement composée de personnes, sans emploi ou en emploi, qui désirent se trouver un emploi ou avoir accès à un autre emploi. Pour Emploi-Québec, améliorer l'offre de main-d'œuvre signifie utiliser les moyens dont nous disposons pour faciliter l'obtention d'un emploi ou encore la transition vers un autre emploi pouvant répondre au besoin de l'individu, d'une part, et au besoin des entreprises, d'autre part.

La demande de main-d'œuvre sera grandissante au cours de la période à venir. L'offre de main-d'œuvre, à l'opposé, sera moins forte qu'elle ne l'a été au cours des dernières décennies, principalement en raison de la baisse démographique. Dans ce contexte, les interventions auprès des individus doivent être de plus en plus efficaces afin que l'on puisse augmenter le bassin de la main-d'œuvre apte à intégrer le marché de l'emploi.

Il est important de souligner que les services offerts dans chacun des centres locaux d'emploi (CLE) et par le réseau des ressources externes sont modulés en fonction des besoins de toutes les catégories de personnes.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

7.1.1 Évaluation et accompagnement

Une évaluation de départ adéquate étant le gage d'un cheminement éclairé et motivant pour les personnes en situation de retour ou d'insertion en emploi, Emploi-Québec confirme son positionnement à l'égard de cette intervention comme pierre d'assise de l'ensemble de nos services.

L'évolution du marché du travail fera en sorte que les employeurs auront plus que jamais besoin d'une main-d'œuvre compétente sur les plans du savoir, du savoir-faire et du savoir-être. La notion d'accompagnement revêt par conséquent une importance particulière. Dans un contexte où s'accroît la partie de la clientèle qui rencontre des obstacles multiples ou qui vit des difficultés nombreuses, nous devons voir la notion d'accompagnement de la clientèle en processus d'intégration au marché du travail comme étant importante à toutes les étapes du cheminement, y compris en situation d'emploi dans certains cas.

Après une évaluation rigoureuse, nous devrons repérer la clientèle à accompagner et déterminer l'intensité à accorder à cet accompagnement. En raison des besoins exprimés par les employeurs, nous avons accordé une attention particulière au réemploi ces dernières années. Nous devons maintenir l'aide au réemploi rapide pour les personnes chez qui ce besoin a été reconnu. Cependant, le marché du travail nous force à adapter nos interventions aux besoins de la clientèle plus éloignée du marché du travail. En ce sens, nous devons plus que jamais voir l'intégration à l'emploi comme se situant dans un continuum de services, en étant ouverts à de nouvelles stratégies d'intervention avec la clientèle plus éloignée. Des thèmes comme la mise en mouvement, la détermination de projets de vie ou de choix professionnels, la préemployabilité (main-d'œuvre disponible mais non prête) prennent tout leur sens. Par ailleurs, il faudra préserver le fragile équilibre entre les interventions à moyen et à long terme, l'atteinte des cibles, l'utilisation optimale des ressources financières disponibles et de possibles modifications organisationnelles.

7.1.2 Utilisation optimale de nos bassins de main-d'œuvre

Au fil des ans, Emploi-Québec est intervenue de façon particulière auprès de certains groupes de clientèle. Conscients et respectueux de ces particularités, nous entendons poursuivre les interventions auprès, notamment, des femmes, des personnes de 45 ans et plus, des personnes handicapées, des jeunes, des personnes immigrantes et, devant la diminution du bassin de main-d'œuvre disponible, tenter de rejoindre les jeunes retraités qui désirent retourner sur le marché du travail.

Nous entendons miser sur le potentiel de ces personnes comme faisant partie de la réponse aux défis actuels et futurs soulevés par le marché du travail. Nous croyons fondamentalement que nous devons contribuer à leur développement afin de nous assurer qu'elles pourront répondre aux besoins du marché du travail. Nous leur offrirons les services appropriés à leurs besoins, que ce soit sur le plan de l'information sur le marché du travail, du réemploi rapide ou d'une intervention de plus longue durée.

Nous sommes conscients qu'avec la baisse des effectifs d'Emploi-Québec des dernières années nous ne pouvons pas travailler de façon aussi soutenue et de la même manière avec toute la clientèle. Nous voulons, de ce fait, privilégier l'efficacité au regard de la clientèle à servir en priorité, en faisant des efforts soutenus pour celle qui fait appel à nos services de façon autonome et motivée et qui veut intégrer le marché du travail, qu'elle soit éloignée ou plus près du marché du travail. Nous nous efforcerons de travailler notamment avec la clientèle en situation d'emploi précaire, qui montre la motivation, l'intérêt et le potentiel voulus pour bonifier ses conditions de travail et améliorer sa situation socio-économique, et ce, afin de répondre aux besoins émergents du marché du travail.

7.1.3 Intervention sur le savoir-être de la clientèle « individus »

En raison d'un marché du travail plus favorable que celui des dernières décennies, nous voyons s'accroître la partie de la clientèle sans emploi qui est évaluée comme étant sans contraintes mais présentant des obstacles à l'emploi. En conséquence, il nous apparaît pertinent de réfléchir avec nos partenaires sur les attitudes et les comportements recherchés par les employeurs et sur des moyens à mettre à la disposition des individus qui présentent des obstacles à l'emploi.

Afin de favoriser l'intégration de la clientèle plus éloignée du marché du travail, nous permettrons l'ouverture à des formes de stages en emploi en mettant à contribution les employeurs et les syndicats, nous poursuivrons l'inclusion systématique d'un volet savoir-être dans nos achats de formation et nous aurons recours de façon optimale à la mesure *Subventions salariales* en utilisant toute la flexibilité permise.

7.2 Enjeu 2 - Optimiser nos interventions face à la demande de main-d'œuvre

La demande de main-d'œuvre est essentiellement conditionnée par deux phénomènes : la croissance économique et la demande de remplacement.

Divers facteurs peuvent influencer cette croissance économique : le développement des marchés intérieurs, le développement des marchés liés à l'exportation, les taux de change, les taux hypothécaires ou l'inflation. À cet égard, les perspectives pour la région nous indiquent une croissance de l'emploi modérée, mais continue pour les prochaines années.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

7.2.1 Intervention en entreprise par regroupements

Les équipes aux entreprises aborderont différentes stratégies afin de sensibiliser les employeurs aux enjeux stratégiques de la gestion des ressources humaines en entreprise. En plus des regroupements « naturels » selon une approche territoriale, les intervenants d'Emploi-Québec pourront travailler avec certains regroupements sectoriels ou associatifs afin de rejoindre les entreprises pouvant bénéficier de nos services.

Le recrutement :

Grâce à nos outils liés à l'information sur le marché du travail, le placement en ligne, les actions telles que la foire de l'emploi ainsi que les ateliers proposés aux employeurs, nous participons activement au thème du recrutement. Par ailleurs, lorsque les employeurs expriment des besoins particuliers, nous pourrons compter sur des liens partenariaux, notamment avec les services de placement des centres de formation professionnelle, des collèges et des universités.

7.2.2 Intervention prioritaire auprès des très petites entreprises (TPE)

Les moyennes et les grosses entreprises sont davantage sensibilisées à l'évolution du marché du travail et à ses impacts. Nous devrons intervenir de façon particulière auprès des petites entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou qui ont peu conscience des effets de cette évolution, mais chez qui l'on a identifié une situation problématique présente ou à venir et des besoins en ce sens. Pôle Québec Chaudière-Appalaches souligne d'ailleurs que « la petite taille des entreprises et les difficultés à obtenir des capitaux de croissance les empêchent de développer des avantages concurrentiels et, par conséquent, de se positionner favorablement par la différenciation et par des produits à valeurs ajoutées[5] ». Afin notamment de contribuer à l'amélioration de la productivité de ces entreprises, nous travaillerons auprès des employeurs, en collaboration avec le MDERR et les autres partenaires, à remédier aux conséquences sur la main-d'œuvre de cette mutation du marché du travail.

7.2.3 Utilisation de mesures incitatives auprès de l'ensemble des employeurs pour l'accueil des clientèles éloignées

Dans un marché du travail où la main-d'œuvre se fera plus rare, les employeurs auront à s'adapter à cette réalité. L'arrimage entre l'offre et la demande étant au centre de nos préoccupations, nous devrons permettre certains ajustements afin que les employeurs puissent accueillir, d'une part, de nouveaux bassins de main-d'œuvre (immigrants, travailleurs âgés...) et, d'autre part, des clientèles pouvant être décrites comme étant plus éloignées du marché du travail.

À cet effet, des mesures diverses, telles que l'accompagnement en début d'emploi ou une utilisation maximale des critères du programme *Subventions salariales*, pourront être envisagées et balisées.

7.3 Enjeu 3 - Favoriser le maintien en emploi

Au-delà de la mission d'arrimer l'offre et la demande de main-d'œuvre, l'enjeu n'est plus seulement le recrutement de travailleurs formés et disponibles. Nous croyons que les

[5] Pôle Québec Chaudière-Appalaches, *Plan stratégique 2004-2007*, p. 16.

employeurs sont les premiers intervenants en matière de ressources humaines. Emploi-Québec entend donc les soutenir dans la définition et la réévaluation des compétences génériques et spécifiques exigées ainsi que sur le plan des conditions de travail offertes. À cet effet, nous favoriserons l'expérimentation de mesures à des fins de rétention ou de maintien de la main-d'œuvre en emploi.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

7.3.1 Sensibilisation des employeurs aux nouveaux enjeux du marché du travail

Les intervenants du service aux entreprises comptent sensibiliser les employeurs aux nouveaux enjeux du marché du travail afin qu'ils voient les impacts de la diminution de la main-d'œuvre disponible et puissent porter une attention particulière à la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Dans les années présentes et à venir, les employeurs sont et seront confrontés à des valeurs différentes véhiculées par les jeunes travailleurs. Par l'intermédiaire de la mesure *Concertation pour l'emploi* nous pourrons proposer des interventions sur des thèmes tels que *Devenir un employeur de choix, La rétention du personnel ou Le vieillissement de la main-d'œuvre et la baisse démographique*.

7.3.2 Utilisation optimale de la *Mesure de formation employeurs*

Avec, entre autres, l'évolution de la technologie, la mise sur pied de nouveaux procédés, la mécanisation et l'automatisation, il nous apparaît essentiel de contrer une diminution des compétences à l'intérieur des entreprises. Afin d'avoir un impact positif sur le maintien en emploi, nous voulons maximiser l'utilisation de la *Mesure de formation employeurs*.

7.4 Enjeu 4 - Soutenir la qualification de la main-d'œuvre

Le vieillissement de la population ainsi que le déclin démographique auront des répercussions sur les entreprises. Les départs à la retraite, combinés avec la diminution de la population potentiellement active, créeront sur le marché du travail des périodes frictionnelles importantes. Les entreprises devront, en conséquence, améliorer leur productivité, mécaniser et automatiser leurs procédés de production. Elles doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre capable de relever le défi et prête à s'adapter à ces changements. C'est dans cet esprit que nos interventions devront se faire auprès de la clientèle en démarche d'intégration à l'emploi.

La mission d'Emploi-Québec n'est pas la formation au sens large, mais le soutien des personnes sans emploi dans leur démarche d'intégration au marché du travail ainsi que l'aide aux entreprises dans les volets développement, maintien et stabilisation de l'emploi. En ce sens, nous devons agir, en complémentarité avec le réseau de l'éducation, d'abord par le soutien du revenu des participants aux programmes de formation offrant de bonnes perspectives d'emploi et ensuite par l'achat de certaines formations particulières visant à combler les besoins du marché du travail. C'est pour concrétiser cette complémentarité que nous désirons prioriser certains métiers et professions qui feront l'objet d'achats de formation et de références par nos agents d'aide à l'emploi.

Malheureusement, une part trop grande des travailleurs n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires, ne possèdent pas les compétences pour relever les défis de l'avenir ou encore occupent des emplois saisonniers ne leur permettant pas d'avoir accès à une situation économique stable. Cette dernière lacune est particulièrement présente dans certaines régions ou certains territoires, Charlevoix par exemple. Notre action en formation devra donc permettre de combler un large éventail de besoins.

Il est important de préciser que la liste des professions en demande ainsi que les perspectives professionnelles demeurent d'actualité pour guider les chercheurs d'emploi qui veulent se prévaloir d'une formation ou réintégrer le marché du travail. Nous maintiendrons néanmoins l'accessibilité à la *Mesure de formation* pour les personnes visant d'autres métiers ou professions, comblant ainsi certains besoins du marché du travail. De plus, la formation à temps partiel, permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes et le *programme d'apprentissage en milieu de travail*, visant une acquisition de connaissances directement reliée au besoin des employeurs, devront faire l'objet d'une attention particulière des intervenants d'Emploi-Québec.

Au cours de la prochaine année, les achats de formation d'Emploi-Québec se feront de manière prioritaire en lien avec les métiers et professions indiqués ci-dessous. Ces derniers sont tirés des perspectives sectorielles et professionnelles propres à la région de la Capitale-Nationale, pour les années 2003 à 2007. Brièvement, les éléments qui ont été pris en compte pour obtenir ce résultat sont : le niveau d'emploi selon la Classification nationale des professions (CNP), la

proportion des personnes de 45 ans et plus selon la CNP, le taux d'érosion annuel estimé pour chaque profession de la CNP ainsi que l'estimation du nombre d'emplois qui seront créés jusqu'en 2007 par catégorie d'emploi de la CNP[6]. Mentionnons, de plus, que la liste des professions en demande est venue appuyer le travail d'identification des métiers et professions. Nous avons également tenu compte des nouveaux diplômés des établissements d'enseignement.

Ainsi, pour chaque CNP présentée, nous indiquons le nombre de personnes qui pourraient faire l'objet d'une formation en lien avec le métier ou la profession, considérant les besoins régionaux du marché du travail.

CNP	Titre de la profession	Nombre de personnes visées
1221	Agents/agentes d'administration	30
1224	Agents/agentes de gestion immobilière	15
1235	Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	15
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	15
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	30
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	15
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	30
3152*	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	45
3233*	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	30
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	60
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	15
6231	Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance	15
6242	Cuisiniers/cuisinières	15
6471	Aides-familiaux/aides-familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	30
7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	15
7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	30
7411	Conducteurs/conductrices de camions	15
7412	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	15

* Les formations en lien dans ces deux domaines devront respecter les conditions déjà définies par Emploi-Québec.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

7.4.1 Actualisation de nos achats de formation

En considérant différents modes d'intervention, tels que l'alternance travail-études, la conciliation travail-études et les stages en milieu de travail, et ce, afin de nous adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, nous voulons :

- Mettre en œuvre des projets de formation, n'excluant pas le semi-spécialisé et le non spécialisé, qui répondent à des besoins de main-d'œuvre, suscitent néanmoins davantage d'intérêt auprès des clientèles visées et créent une réelle différence dans l'amélioration de vie économique;
- Favoriser l'achat de formation là où il existe des possibilités de reconnaissance des acquis;
- Intégrer de façon systématique un volet savoir-être à notre offre de formation pour les clientèles plus éloignées;
- Étudier, en collaboration avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), la possibilité d'ouvrir l'accès à la formation à temps partiel de courte durée pour la clientèle sans emploi.

[6] *Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale. Perspectives professionnelles 2003-2007*, Québec, 2004, section Définition des variables, méthodologie et interprétation des résultats.

Par ailleurs, certains employeurs mentionnent que la main-d'œuvre qui se présente n'est pas suffisamment qualifiée ou n'a pas le savoir-faire recherché[7]. Il est vrai que, dans un contexte de compétitivité entre les entreprises, les employeurs ont besoin que la future main-d'œuvre acquière des compétences directement liées aux besoins évolutifs du marché. À cet effet, nous pourrons, en matière de formation, ajuster nos critères d'achat de formation pour coller davantage aux besoins des entreprises. Nous pourrons notamment :

- Effectuer des micro-analyses, en plus de nous appuyer sur les perspectives professionnelles, afin de répondre à des besoins ponctuels donnant accès à des emplois;
- Concevoir des formations qualifiantes de courte durée ou de perfectionnement pour les travailleurs en emploi, en complémentarité avec la loi du 1 %;
- Favoriser la concertation entre le service aux entreprises et l'équipe de la *Mesure de formation (MFOR)* afin d'apporter une contribution des conseillers en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi (CDMOE) à la définition des besoins de formation et associer les entreprises et les syndicats à la formation;
- En lien avec l'IMT : approfondir la connaissance des comités sectoriels et de leurs outils en collaborant davantage avec ces derniers.

7.4.2 Accès à la *Mesure de formation* générale et professionnelle

Dans un contexte de mondialisation de plus en plus présent, le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR) souligne notamment que les entreprises doivent innover sans cesse pour rester dans la course et que, « dans cette économie fondée sur le savoir, la formation de base et le développement des compétences de la main-d'œuvre acquièrent une importance capitale, car la valeur des biens et des services repose de plus en plus sur les connaissances nécessaires à leur fabrication[8] ». Avec les exigences demandées par les employeurs et, afin que la clientèle ait les compétences spécifiques minimales pour intégrer ou réintégrer le marché du travail, nous voulons permettre aux individus peu scolarisés ou peu qualifiés d'avoir un accès à une formation générale ou à une formation professionnelle.

7.4.3 Accroissement de la qualification professionnelle ou du perfectionnement pour la clientèle en emploi et en situation de précarité et les travailleurs saisonniers

Devant les besoins du marché du travail qui évoluent rapidement, la baisse démographique qui fera en sorte que la main-d'œuvre disponible diminuera et la présence actuelle de travailleurs ayant la volonté, la motivation et le potentiel d'accroître leurs compétences, nous devons avoir une ouverture à ce que les travailleurs saisonniers et les travailleurs en situation de précarité puissent avoir accès à une formation professionnelle ou un perfectionnement.

8- La Table interrégionale

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR)

Le marché du travail d'une région dépasse évidemment ses frontières administratives. La région de la Capitale-Nationale constitue pour un grand nombre de résidants de la Chaudière-Appalaches un marché du travail que l'on peut qualifier de « naturel ». En 2001, parmi les 190 100 personnes occupées de la Chaudière-Appalaches, c'est 28 700 personnes ou 15,1 % qui travaillent dans la région de la Capitale-Nationale. Cette mobilité est constituée, à 85 %, de résidants de la ville de Lévis qui travaillent dans la ville de Québec pour occuper des emplois principalement dans les secteurs de l'administration publique, des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail, des services professionnels, scientifiques et techniques et des services d'enseignement.

Évidemment, la mobilité s'observe aussi dans l'autre sens, puisque quelque 9 300 personnes de la Capitale-Nationale participent, en 2001, au marché du travail de la Chaudière-Appalaches. Les résidants de la Capitale-Nationale qui travaillent en Chaudière-Appalaches se dirigent majoritairement, soit dans une proportion de 96 %, vers la ville de Lévis pour occuper des emplois principalement dans les secteurs de la fabrication, du commerce de détail, des soins de santé, de l'assistance sociale, des finances, assurances, immobilier et location.

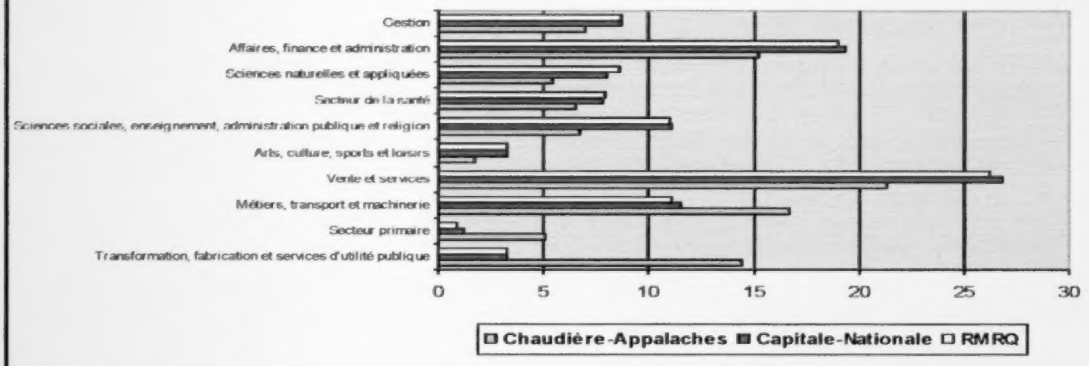
---

[7] CRCDQ/Emploi-Québec et FRP Groupe Conseil, *Étude pour une complémentarité accrue et un meilleur continuum de service*, mars 2004, p. 39.

[8] Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, *Plan d'action Québec-région. Le rendez-vous national des régions, horizon 2005*, p. 12.

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec, qui correspond à la ville de Québec et à la ville de Lévis, devient donc un incontournable pour une forte proportion de chercheurs et de chercheuses d'emploi. Ainsi que le montre le graphique suivant, la RMR de Québec et la région de la Capitale-Nationale sont semblables en ce qui concerne la répartition de l'emploi selon le genre de compétence. Ces résultats sont attribuables au fait que la ville de Québec représente un poids considérable dans la RMR, soit quelque 85 %. La RMR de Québec se distingue particulièrement par ses parts d'emploi dans les domaines suivants : la vente et les services, les affaires, la finance et l'administration ainsi que les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion.

Part relative de l'emploi en pourcentage selon le genre de compétence, RMR de Québec, région de la Capitale-Nationale et région de la Chaudière-Appalaches, 2003



En 2004, la RMR de Québec a procuré de l'emploi à 364 700 personnes en moyenne, ce qui représente une augmentation de 4 800 ou 1,3 % par rapport à l'année 2003. Le secteur de la production de biens affiche une perte de 1 400 emplois par rapport à l'an dernier comparativement à un gain de 6 100 emplois dans le secteur des services. Quatre secteurs de la RMR de Québec ont connu des gains appréciables. Il s'agit du transport et de l'entreposage, de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, des services aux entreprises et, des autres services. À l'opposé, les secteurs de l'enseignement et de l'administration publique ont connu une baisse de leur niveau d'emploi.

Les résultats de l'année 2004 laissent voir une relative stabilité de la population active qui a enregistré une très légère diminution de 200 personnes ou 0,1 %, pour s'établir à 386 700 en 2004. Cette stabilité de la population active et une hausse des emplois ont entraîné une baisse du taux de chômage de la RMR qui se situe à 5,7 % en 2004.

Évolution des grands indicateurs du marché du travail de la RMR de Québec

	2003 en millier	2004 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Variation (%) Ensemble du Québec
Population 15 ans et plus	579,9	586,7	6,8	1,2	1,0
Population active	386,9	386,7	- 0,2	- 0,1	0,9
Emploi	359,9	364,7	4,8	1,3	1,7
Temps plein	293,3	294,0	0,7	0,2	2,1
Temps partiel	66,7	70,6	3,9	5,8	0,0
Chômeurs	27,0	22,1	- 4,9	- 18,1	- 6,6
Population inactive	193,0	200,0	7,0	3,6	1,2
Taux d'activité	66,7	65,9			
Taux de chômage	7,0	5,7			
Taux d'emploi	62,1	62,2			

Source : Enquête sur la population active, 2004 et 2005; moyennes annuelles

Poursuivre et développer les collaborations avec la région de la Chaudière-Appalaches :

La création d'Emploi-Québec en 1998 a conduit les deux conseils des partenaires du marché du travail à se doter d'une table interrégionale afin d'harmoniser certaines interventions et ainsi répondre plus adéquatement aux besoins des chercheurs et chercheuses d'emploi et des entreprises. En effet, la région de la Chaudière-Appalaches et celle de la Capitale-Nationale constituent l'une pour l'autre un marché du travail « naturel » pour une partie de leur population en âge de travailler. On songe ici plus particulièrement à la région métropolitaine de recensement.

Dans la continuité des collaborations déjà établies entre les deux régions, au cours de la prochaine année la Table interrégionale entend :

- Poursuivre les échanges entre les présidents des conseils régionaux des partenaires des deux régions pour le suivi des rencontres respectives;
- Partager les problématiques, enjeux et stratégies retenus dans les plans d'action des deux régions;
- Poursuivre les échanges et collaborations entre les permanences des deux régions sur certains dossiers, et ce, afin d'améliorer le service à la clientèle et augmenter l'efficacité des interventions, dans un contexte de complémentarité :
  - Description et analyse du marché du travail de la RMR (région métropolitaine de recensement), zone qui concerne plus particulièrement les interventions des deux régions,
  - Sensibilisation du personnel des CLE afin de reconnaître de part et d'autre un marché du travail qui déborde les frontières de chacune des régions, notamment par l'entremise des deux réseaux de répondants en information sur le marché du travail,
  - Diffusion des productions d'information sur le marché du travail respectives des deux régions dans les centres locaux d'emploi de la région métropolitaine de Québec.
  - Partage de vision sur la qualification de la main-d'œuvre,
  - Définition de défis communs concernant certains secteurs d'activité présents dans la RMR;
  - Amélioration de la collaboration en ce qui concerne l'accessibilité à la *Mesure de formation* et aux organismes de développement de l'employabilité pour nos clientèles respectives.

9- Investissement budgétaire 2005-2006 par regroupement de mesures

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional propose, comme pour les années précédentes, une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures : ceux relatifs à la formation, aux ressources externes, aux autres mesures aux individus et aux services aux entreprises. Soulignons que la mesure s'adressant aux entreprises regroupe : *Concertation pour l'emploi, Subventions salariales* (entreprises privées) *et MFOR entreprise*.

Les pourcentages suggérés par regroupement de mesures se présentent comme une toile de fond qui servira de guide et donnera une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Voici donc la description des orientations budgétaires 2005-2006 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 5 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation sous forme de préachats de formation pour les clientèles d'Emploi-Québec.

En 2005-2006, le bloc Formation, avec **49 %**, représente le plus fort pourcentage d'investissements. Le soutien du revenu, associé à la formation, entraîne, en général, des coûts élevés. Tel qu'exprimé dans les enjeux et les stratégies du Plan d'action régional pour 2005-2006, plusieurs autres raisons expliquent ce choix, dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant leur intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée. La formation est un outil pour répondre aux enjeux de l'inadéquation entre l'offre et la demande ainsi qu'à la restructuration de l'activité économique régionale.

Le bloc Ressources externes devrait atteindre **20 %** en 2005-2006. Cette proportion des investissements du Fonds de développement du marché du travail devrait nous permettre de conserver des niveaux de service équivalents pour les mêmes clientèles qu'en 2004-2005.

Le bloc Autres services aux individus regroupe des mesures telles que : *Subventions salariales* (expérience de travail), *Soutien au travail autonome* et *Prestations de retour au travail*, qui permettent à la clientèle d'intégrer le marché du travail. Il inclut également la mesure *Insertion sociale* qui contribue à la préparation à l'emploi de la clientèle plus éloignée du marché du travail. Il devrait représenter **20 %** du budget total.

Enfin, les difficultés que signalent les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines, le vieillissement et le renouvellement de la main-d'œuvre ainsi que le nombre croissant des entreprises desservies nous incitent à augmenter nos interventions en entreprise. Conséquemment, le bloc Services aux entreprises représente **11 %** du budget total.

10- Annexes

10.1 Répartition des budgets d'intervention du Fonds régional de développement du marché du travail

Déterminant du budget FDMT 2005-2006 par CLE

	Pondération de 40		Pondération de 40		Pondération de 20		Pondération par CLE
	Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes		Prestataires de l'assurance-emploi		Entreprise*		
	Proportion (%)	Part de la pondération de 40	Proportion (%)	Part de la pondération de 40	Proportion (%)	Part de la pondération de 20	Total
Centre local d'emploi (CLE)							
Baie-Saint-Paul	1,3	0,5	5,0	2,0	3,3	0,7	3,2
Beauport	9,3	3,7	11,9	4,8	10,4	2,1	10,6
Charlesbourg	8,9	3,5	13,0	5,2	10,6	2,1	10,9
Côte-de-Beaupré	2,1	0,9	4,8	1,9	3,5	0,7	3,5
La Malbaie	2,7	1,1	7,2	2,9	3,7	0,7	4,7
Limoilou	20,6	8,2	7,5	3,0	6,3	1,3	12,5
Loretteville	5,3	2,1	9,3	3,7	4,2	0,8	6,7
Portneuf	5,4	2,2	9,9	3,9	7,5	1,5	7,6
Quartiers-Historiques	25,0	10,0	8,8	3,5	15,8	3,2	16,7
Sainte-Foy	9,7	3,9	12,8	5,1	20,2	4,0	13,0
Vanier-Des Rivières	9,7	3,9	9,7	3,9	14,6	2,9	10,7
Total	100,0	40,0	100,0	40,0	100,0	20,0	100,0

Toutes les données ont été arrondies à un chiffre significatif après le point.

Sources : Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, fichiers administratifs du MESSF, moyenne annuelle de juillet 2003 à juin 2004.

Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de juillet 2003 à juin 2004.

Entreprises, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), données de 2003.

*** Nombre d'entreprises excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux.**

10.2 Fonds de développement du marché du travail : Budget préliminaire Répartition locale du budget d'intervention 2005 – 2006

Modèle de répartition « 40-40-20 »	Budget FDMT 2005-2006			
	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total	
Budget initial attendu	10 693 100	36 514 900	47 208 000	
Budget additionnel (CIT) attendu	1 285 800	-	1 285 800	
Budget total attendu	11 978 900	36 514 900	48 493 800	
Enveloppe régionale				
Ententes régionales pour clientèles spécifiques CIT, Concert. Pour l'emploi	1 458 800	4 446 900	5 905 700	
Réserve régionale (3%)	543 500	1 656 500	2 200 000	
Total enveloppe régionale =	2 002 300	6 103 400	8 105 700	
Total enveloppe locale à répartir =	9 976 600	30 411 500	40 388 100	
Enveloppe locale répartie entre les CLE de Baie Saint-Paul, La Malbaie et Portneuf				Poids régional pondéré (40-40-20)
CLE de Baie Saint-Paul	319 300	973 100	1 292 400	3,2 %
CLE de La Malbaie	468 900	1 429 300	1 898 200	4,7 %
CLE de Portneuf	758 200	2 311 300	3 069 500	7,6 %
	1 546 400	4 713 700	6 260 100	15,5 %
Enveloppe régionale dédiée aux CLE de la ville de Québec et de la MRC de la Côte-de-Beaupré				
Offres de formation	1 246 600	3 799 800	5 046 400	
Ressources externes	1 649 900	5 029 400	6 679 300	
	2 896 500	8 829 200	11 725 700	
Enveloppe locale répartie entre les CLE de la ville de Québec et de la MRC de la Côte-de-Beaupré				Poids régional regroupé (40-40-20)
CLE de Beauport	691 700	2 108 600	2 800 300	12,5 %
CLE de Charlesbourg	713 800	2 176 100	2 889 900	12,9 %
CLE de La Côte-de-Beaupré	226 900	691 600	918 500	4,1 %
CLE de Limoilou	819 000	2 496 500	3 315 500	14,8 %
CLE de Loretteville	437 200	1 332 600	1 769 800	7,9 %
CLE des Quartiers-Historiques	1 095 700	3 339 900	4 435 600	19,8 %
CLE de Sainte-Foy	852 200	2 597 800	3 450 000	15,4 %
CLE de Vanier-Des Rivières	697 200	2 125 500	2 822 700	12,6 %
	5 533 700	16 868 600	22 402 300	100,0 %
Total enveloppe locale répartie =	9 976 600	30 411 500	40 388 100	

10.3 Tableau des indicateurs de résultats

Dans ce tableau, nous vous présentons les cibles de résultats. Différents facteurs de contingence peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. Les cibles de résultats qui vous sont présentées sont donc sujettes à changement en fonction des facteurs de contingence[9].

No	Indicateurs de résultats 2005-2006	cibles de résultats
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	50 503
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	21 209
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	12 165
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48 %
05	Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	23,3 $ (K)
06	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	1 752
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48 %
08	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	7 466
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,9 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	389
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	311
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	10,8 $ (K)
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (Entente Canada-Québec)	12,5 $ (K)
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec (Entente Canada-Québec)	10 974
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (Entente Canada-Québec)	5 324
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (profession en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %
17	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
18	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assistance-emploi	8 098
19	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 509
20	Taux d'emploi des prestataires d'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,1 %
21	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 715

[9] Un des éléments les plus importants des facteurs de contingence est le nombre de ressources disponibles. Advenant des modifications à ce niveau, les cibles devront alors être réévaluées.

10.4 Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL Région de la Capitale-Nationale		
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE		
Yves Fortin Vice- président	Secrétaire général du Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches inc. (CSN)	X
Jacynthe Gagnon	Présidente de la Fédération de la Rive-Nord (UPA)	X
Marc La Rue	Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	X
Laure Lapierre	Représentante syndicale Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	X
Claude Maltais	Président du Conseil régional de la FTQ	X
Lise-Andrée Morin	Vice-présidente du Syndicat des employés de soutien (CSN) du cégep Limoilou	X
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES		
Yvon Ratté	Propriétaire - IGA Yvon Ratté	X
Denis Dubois	Président - Lasertech industries inc.	X
Lyne Drapeau Présidente	Directrice des ressources humaines - Orléans Express	X
Dominique Langevin	Directeur des ressources humaines - Alex Coulombe ltée, Pepsi	X
Ginette Gauthier	Directrice générale - Domaine Forget de Charlevoix	X
Luc Blanchet	Directeur des services conseils en gestion des ressources humaines - Mallette	X
AUTRES MEMBRES		
Sandra Lavoie	Directrice générale - Groupe Intégration travail	X
Louise Lambert Vice-présidente	Directrice - Jonathan Centre d'aide à l'emploi pour femmes	X
Nicole Rousseau	Directrice de la formation continue - Cégep Limoilou	X
Bertrand Demers	Conseil syndical de la région de Québec (CSQ)	X
Murielle Gingras	Présidente - CS de la Capitale	X
Micheline Grenier	Directrice du service de placement - Université Laval	X
Marie-Sylvie Descôteaux	Directrice régionale - Ministère de l'Éducation du Québec	
Jacques Drolet	Directeur régional - Ministère du Développement économique, régional et de la Recherche	
Michèle Drouin	Directrice de la planification et des dossiers régionaux par intérim et responsable des communications - Bureau de la Capitale-Nationale,	
Jacques Jodoin	Directeur régional - Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration,	

X : Indique que les membres ont droit de vote.
M. Marian Lavoie, directeur régional par intérim d'Emploi-Québec, est membre d'office.

10.5 Liste des centres locaux d'emploi (CLE)

CLE de Baie-Saint-Paul (128)
915, boul. Mgr Laval
Baie-Saint-Paul (Québec)
G3Z 1A2
Tél. : (418) 435-5590

CLE de Beauport (054)
773, avenue Royale
Beauport (Québec)
G1E 1Z1
Tél. : (418) 646-3350

CLE de Charlesbourg(053)
8000, boul. Henri-Bourassa, 2e étage
Charlesbourg (Québec)
G1G 4C7
Tél. : (418) 644-1266

CLE de Côte-de-Beaupré (148)
9104, boul. Sainte-Anne
Sainte-Anne-de-Beaupré (Québec)
G0A 3C0
Tél. : (418) 827-6730

CLE de La Malbaie (018)
21, rue Patrick-Morgan, C. P. 338
La Malbaie (Québec)
G5A 1T8
Tél. : (418) 665-4491

CLE de Limoilou (055)
135, rue des Chênes Ouest
Québec (Québec)
G1L 1K6
Tél. : (418) 646-0050

CLE de Loretteville (149)
184, rue Racine
Loretteville (Québec)
G2B 5K3
Tél. : (418) 840-2900

CLE de Portneuf (007)
100, route 138, bureau 220
Donnacona (Québec)
G3M 1B6
Tél. : (418) 285-2622

CLE des Quartiers-Historiques (028)
400, boul. Jean-Lesage, Hall Ouest, bur. 40
Québec (Québec)
G1K 8W1
Tél. : (418) 643-3300

CLE de Sainte-Foy (132)
1020, route de l'Église, 4e étage
Sainte-Foy (Québec)
G1V 5A7
Tél. : (418) 646-8066

CLE de Vanier-Des Rivières (056)
550, boul. Père-Lelièvre, bureau 201
Québec (Québec)
G1M 3R2
Tél. : (418) 646-1950

10.6 Documents utilisés

CRCDQ/Emploi-Québec et FRP Groupe Conseil, Étude pour une complémentarité accrue et un meilleur continuum de service, mars 2004.

Emploi-Québec. Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale : perspectives professionnelles 2004-2008.

Emploi-Québec, Perspectives sectorielles de la région de la Capitale-Nationale 2003-2007, 2003, 18 p.

Enquête terrain auprès de micro-entreprises sur le territoire de la CDEC de Québec, novembre 2004.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Évaluation des effets nets des mesures actives offertes aux individus, Direction de l'évaluation, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Direction générale des politiques, septembre 2003.

Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche. Plan d'action Québec-région; le rendez-vous national des régions, horizon 2005.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation dans le contexte des mesures actives d'emploi, Direction générale des politiques, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, mars 2002.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Fichiers administratifs.

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Des valeurs partagées, des intérêts communs; plan d'action 2004-2007; portrait économique.

Moderniser l'État; Pour des services de qualité aux citoyens; Briller parmi les meilleurs; plan de modernisation 2004-2007.

Pôle Québec Chaudière-Appalaches, Plan stratégique 2004-2007.

Projet de convergence des services des réseaux Emploi-Québec et Sécurité du revenu, Communauté métropolitaine de Québec, Projet d'énoncé de vision stratégique du développement.

Statistique Canada, Enquête sur la population active 2004, Compilations Emploi-Québec.